



Научно-исследовательский журнал «**Russian Economic Bulletin / Российский экономический вестник**»

<https://dgpu-journals.ru>

2025, Том 8, № 2 / 2025, Vol. 8, Iss. 2 <https://dgpu-journals.ru/archives/category/publications>

Научная статья / Original article

Шифр научной специальности: 5.4.7. Социология управления (социологические науки)

УДК 331.101.32

Удовлетворенность работой преподавателей высшей школы Дальнего Востока

^{1, 2} Чубий М.В.,

¹ Дальневосточный государственный университет путей сообщения,

² Тихоокеанский государственный университет

Аннотация: исследование удовлетворённости трудом преподавателей высшей школы играет ключевую роль в обеспечении достойного уровня качества образования, а также создания благоприятной рабочей среды в образовательной организации. Такое исследование позволяет своевременно реагировать на изменения во внешней и внутренней среде университета и выявлять проблемные зоны в работе преподавателей, что в дальнейшем позволяет принимать своевременные меры по улучшению условий труда и решению существующих проблем, ведь удовлетворённые трудом преподаватели работают более эффективно и продуктивно, что в целом оказывается на деятельности университета. С этой целью в данной статье рассматриваются три основных вопроса: 1) уровень удовлетворённости своей работой преподавателями высшей школы высших учебных заведений Дальнего Востока, в том числе сравнение полученных результатов авторского исследования с данными, полученными в ходе опроса, проводимого в рамках Мониторинга экономики образования Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики»; 2) основные мотивационные факторы, влияющие на профессиональное самочувствие преподавателей; 3) основные факторы, оказывающие негативное влияние на профессиональное самочувствие. С целью выявления и подтверждения сложившейся ситуации был проведён онлайн-опрос преподавателей высшей школы Дальнего Востока в 2024 году. В результате проведённого исследования выявлен уровень удовлетворённости трудом преподавателей высшей школы, а также перечень основных факторов, оказывающих как позитивное, так и негативное влияние на отношение профессорско-преподавательского состава к своей работе. Предложены рекомендации, позволяющие выявлять и анализировать основные проблемные зоны в работе преподавателей высшей школы.

Ключевые слова: профессорско-преподавательский состав, удовлетворённость работой, мотивационные факторы, профессиональное самочувствие, управление высшим образованием

Для цитирования: Чубий М.В. Удовлетворенность работой преподавателей высшей школы Дальнего Востока // Russian Economic Bulletin. 2025. Том 8. № 2. С. 43 – 52.

Поступила в редакцию: 15 января 2025 г.; Одобрена после рецензирования: 16 марта 2025 г.; Принята к публикации: 7 мая 2025 г.

Satisfaction with the work of teachers of universities in the Far East

^{1, 2} Chubiy M.V.,

¹ Far Eastern State Transport University,

² Pacific National University

Abstract: the study of satisfaction with the work of higher school teachers plays a key role in ensuring a decent level of education quality, as well as creating a favorable working environment in an educational organization. Such a study allows us to respond in a timely manner to changes in the external and internal environment of the university and identify problem areas in the work of teachers, which further allows us to take timely measures to improve working conditions and solve existing problems, because satisfied teachers work more efficiently and productively, which generally affects the university's activities. To this end, this article addresses three main issues.: 1) the level of satisfaction with their work by higher school teachers of higher educational institutions of the Far East, including a comparison of the results of the author's research with data obtained during a survey conducted as part of the Monitoring of the Economics of Education by the National Research University Higher School of Economics; 2) the main motivational factors affecting the professional well-being of teachers; 3) the main factors that have a negative impact on professional well-being. In order to identify and confirm the current situation, an online survey of teachers of the Higher school of the Far East was conducted in 2024. As a result of the conducted research, the level of satisfaction with the work of higher school teachers has been revealed, as well as a list of the main factors that have both a positive and negative impact on the attitude of the teaching staff to their work. Recommendations are proposed to identify and analyze the main problem areas in the work of higher school teachers.

Keywords: faculty, job satisfaction, motivational factors, professional well-being, higher education management

For citation: Chubiy M.V. Satisfaction with the work of teachers of universities in the Far East. Russian Economic Bulletin. 2025. 8 (2). P. 43 – 52.

The article was submitted: January 15, 2025; Approved after reviewing: March 16, 2025; Accepted for publication: May 7, 2025.

Введение

В настоящее время система российского образования характеризуется свойствами гибкости и практико-ориентированности, так как необходимым условием развития и устойчивости системы высшего образования является высокое качество подготовки специалистов, обладающих необходимыми навыками для будущей профессиональной деятельности, а также ориентация на запросы работодателей и последние изменения, происходящие в государстве и во всём мире в целом. Все происходящие изменения непосредственно влияют на профессиональную деятельность преподавателей высшей школы. Однако часть реформ высшей школы России в действительности воспринимается преподавателями как не всегда как обоснованное изменение требований к выполнению его трудовых функций [7]. Преподаватель высшего учебного заведения (далее – ВУЗ) зачастую находится в ситуации, когда его авторитет практически не поддерживается администрацией, для которой главной целью выступает сохранность контингента, а не качество образова-

ния [11]. Помимо этого, в сфере высшего образования часто возникают негативные процессы, которые приводят как к ухудшению условий труда преподавателей в целом, так и к постепенному превращению высококвалифицированных специалистов высшей школы в кандидаты в прекариат [1].

Описанное выше положение дел влияет на удовлетворённость преподавателей своей работой, исследование которой является одной из необходимых составных частей управленческой стратегии ВУЗов. Важно учитывать, что отношение людей к своей работе может определять успех или провал деятельности образовательной организации.

Целью настоящего исследования является выявление и анализ мотивационных факторов, влияющих на профессиональное самочувствие преподавателей высшей школы Дальнего Востока, а также выявление проблем, деструктивно влияющих на производительность труда сотрудников. Исследование удовлетворённости профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) может

помочь ВУЗам понять факторы, влияющие на отношение преподавателей к работе, особенно степень удовлетворённости работой, что, в свою очередь, поможет самим образовательным организациям разработать соответствующую управленческую политику, способствующую комфортной и здоровой рабочей среде для своих работников [12].

Важным является вопрос – насколько преподаватели высшей школы удовлетворены своим трудом и от чего зависит их удовлетворённость.

Материалы и методы исследований

Как указывают Здравомыслов А.Г. и Ядов В.А., труд человека становится не только источником богатства общества, но и мерой удовлетворения потребностей человека [3]. Удовлетворённость работой представляет собой положительные эмоции сотрудников по отношению к их работе, которые возникают после оценки ими своей текущей работы. В частности, удовлетворённость трудом может возникнуть, когда результаты работы сотрудников превосходят их ожидания.

Проблема удовлетворённости трудом играет важную роль в жизни каждого работника различных профессиональных сфер, ведь следствием воздействия мотивационных факторов на персонал организации является результативность работы организации в целом. Поэтому множество социологов, психологов и иных учёных в течение уже многих лет изучают данный вопрос.

В контексте высшего образования исследование удовлетворённости трудом ППС является важным фактором для повышения производительности труда в ВУЗах, прогнозирования поведения сотрудников при постоянных изменениях в сфере высшего образования.

Предпосылками создания моделей, концепций и методик исследования уровня удовлетворённости персонала, а также движущих ими мотивационных факторов служат многочисленные эмпирические исследования в различных отраслях науки.

Одним из основоположников изучения трудовой деятельности является Г. Зиммель. Он определял труд как фактор, объединяющий в себе психику и физиологию человека, его интеллект и волю [4]. И ценность труда, по его мнению, воплощается через продукты человеческого труда, а не в самом труде как функции, присущей рабочей силе. Также Г. Зиммель подчёркивал равнозначность применения определения труда как к мускульной, так и к психической работе. Однако для того, чтобы трудовая деятельность давала высокие результаты, необходимо грамотно выстроить систему управления организацией. Ф. Тейлор сформулировал главную задачу управления предприятием –

обеспечение максимальной прибыли для предпринимателя в совокупности с максимальным благосостоянием каждого работника предприятия [9]. Так он установил взаимосвязь основной цели существования организации и необходимости поддержания высокого уровня удовлетворённости трудом персонала. Однако достижение удовлетворённости трудом, по мнению К. Замфира, зависит как от самих работников, так и от организации трудовой деятельности [2].

Таким образом, применительно к образовательным организациям можно подчеркнуть важность и необходимость исследования и поддержания высокого уровня удовлетворённости персонала, а именно, применительно к настоящему исследованию, – профессорско-преподавательского состава, а также выявление основных мотивационных факторов, служащих опорой для их профессиональной деятельности. Ведь между мотивацией и удовлетворённости собственным трудом ППС существует прямо пропорциональная зависимость: чем выше мотивация к выполнению профессиональной деятельности и стремление осуществлять работу более эффективно, тем заметнее и выше степень удовлетворённости трудом [6].

Важную роль в изучении удовлетворённости трудовой деятельностью имеет изучение мотивации к трудовой деятельности. Для выявления возможных факторов, оказывающих влияние на мотивацию преподавателей в ходе их трудовой деятельности, были проанализированы труды, посвящённые мотивации и удовлетворённости трудовой деятельностью, К. Замфира, Ф. Херцберга, Б. Монсерта и Б. Блох Снидермана, Дж. Хэкмана и Г. Олдхэма, а также А. Sousa-Poza, А.А. Sousa-Poza.

Под факторами, влияющими на отношение к труду, понимают некоторую совокупность социальных условий или обстоятельств, которые, обладая внутренней качественной и количественной определенностью, выступают в виде отдельных элементов, составляющих совокупную причину того или иного типа отношения к труду [3].

В своём исследовании К. Замфир выделил основные группы условий труда [2]:

1) общие условия, такие как график работы, социальные и экономические льготы;

2) физические условия труда, составляющие безопасность работника на рабочем месте;

3) содержание труда, включающее требования к работнику, а также основные характеристики труда;

4) отношение между людьми в процессе труда как между членами трудового коллектива, так и между руководителями и подчинёнными;

5) организационные рамки труда, включающие оснащение современной техникой, методы принятия решений и т.д.

Исследование мотивации труда Ф. Херцберга, Б. Монсера и Б. Блох Снидермана позволило установить траектории анализа отношения персонала к работе. Ими были выявлены следующие две основные группы факторов:

- 1) гигиенические факторы (условия труда);
- 2) мотивирующие факторы (характер и сущность работы) [10].

Дж. Хэкман и Г. Олдхэм связали мотивацию с характеристиками работы. Ими была сформулирована модель рабочей мотивации, основанная на ключевых характеристиках работы:

- 1) разнообразие;
- 2) законченность;
- 3) значимость;
- 4) автономность;
- 5) обратная связь.

A. Sousa-Poza, A.A. Sousa-Poza проанализировали и использовали в своём исследовании подход Bottom-up theories (восходящих теорий). Данный подход постулирует, что удовлетворённость работой зависит от баланса двух факторов: work-role inputs (факторы, характеризующие сам рабочий процесс) и work-role outputs (факторы, характеризующие результаты трудовой деятельности) [13].

Результаты и обсуждения

Эмпирическую базу исследования составили вторичные данные опроса, проводимого В.Н. Рудаковым в рамках Мониторинга экономики образования в 2020 году. Целью проведённого исследования являлась оценка удовлетворённости работой и доходом преподавателей российской высшей школы, изучение мотивации для работы преподавателем, а также выявление их основных карьерных планов и стратегий. Полученные В.Н.

Рудаковым результаты являются репрезентативными по контингенту преподавателей российских ВУЗов.

Для предварительного тестирования выводов, которые были получены авторами Высшей школой экономики, а также для диагностики основных проблем, касающихся степени удовлетворённости работой преподавателей ВУЗов Дальнего Востока, был проведён авторский интернет-опрос с апреля по май 2024 года. В опросе приняло участие 209 респондентов (преподавателей высшей школы) дальневосточных ВУЗов: АмГУ, Дальневосточный институт (филиал) ВГУЮ (РПА Министерства России), ДВГУПС, ДВЮИ МВД России имени И.Ф. Шило-ва, МГУ им. адм. Г.И. Невельского, РГУП, СахИЖТ (филиал ДВГУПС), ТОГУ. В целом данное исследование было посвящено основным аспектам рабочего времени преподавателя высшей школы, в частности некоторые вопросы касались удовлетворённости трудом преподавателя. Полученная выборка изначально не планировалась как репрезентативная по отношению к генеральной совокупности, так как исследование было спроектировано для выявления самых распространённых мотивов преподавательской деятельности. Полученные данные в дальнейшем могут быть использованы как основа для проведения качественных исследований. Также в проведённом авторском исследовании не ставилась цель сравнить полученные данные, а лишь обнаружить, насколько результаты, полученные авторами Высшей школы экономики, релевантны авторским выводам на региональном уровне. Полученные выводы не распределяются на генеральную совокупность, но отвечают на поставленные вопросы в рамках настоящего исследования.

Самооценка степенью удовлетворённости работой ППС представлена на рис. 1 и в табл. 1-2.

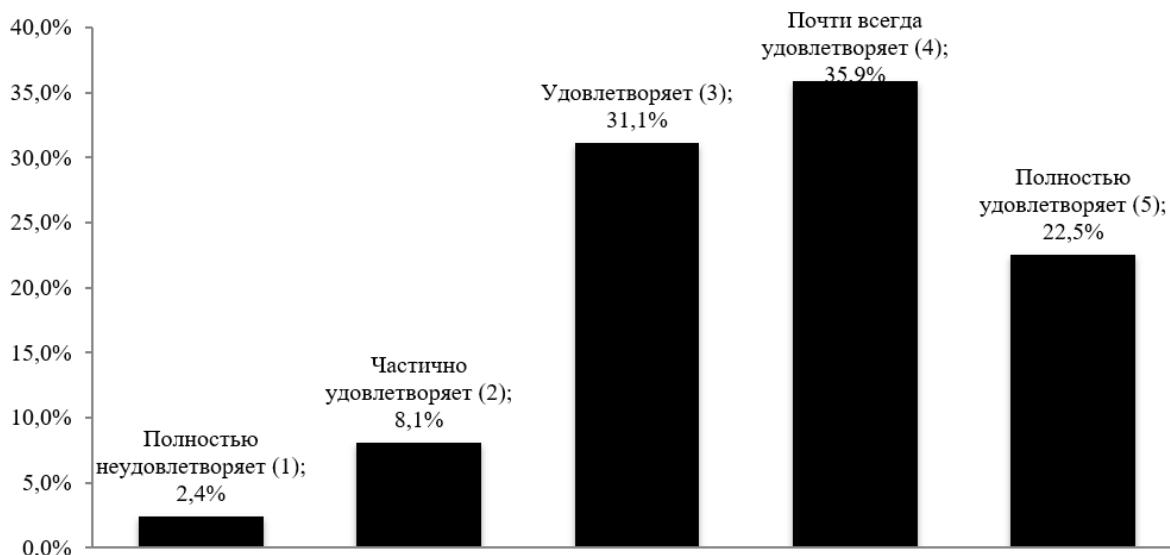


Рис. 1. Степень удовлетворённости работой (в процентах от общего количества опрошенных).
Fig. 1. Job satisfaction level (as a percentage of the total number of respondents).

Таблица 1

Самооценка степенью удовлетворённости работой (в процентах от количества человек по должностям).
Table 1

Self-assessment of job satisfaction (as a percentage of the number of people by position).

	Ассистенты и преподаватели	Старшие преподаватели	Доценты	Профессора
Полностью неудовлетворяет (1)	0,0%	1,6%	3,8%	0,0%
Частично удовлетворяет (2)	4,7%	12,7%	6,6%	5,3%
Удовлетворяет (3)	38,1%	31,7%	29,2%	31,6%
Почти всегда удовлетворяет (4)	28,6%	27,0%	43,4%	31,6%
Полностью удовлетворяет (5)	28,6%	27,0%	17,0%	31,6%

Источник: составлено автором на основе онлайн-опроса преподавателей ДФО, 2024 г.

Source: compiled by the author based on an online survey of teachers in the Far Eastern Federal District, 2024.

Данные исследования показывают, что удовлетворительную оценку своей работы отметили треть (31,1%) от общего количества опрошенных, причём исходя из данных, представленных в табл. 1, примерно в равной степени в зависимости от занимаемой должности. В целом низкую степень удовлетворённости своей работой (оценки 1 и 2) отметили 10,5%, что составляет десятую часть от опрошенных, а высокую степень удовлетворённости (оценки 4 и 5) отметили более половины

(58,4%) от количества опрошенных, причём, согласно табл. 1, в большей степени удовлетворены своим трудом доценты (60,4% от общего количества доцентов) и профессора (63,2% от общего количества профессоров). Можно сделать вывод о том, что большая часть опрошенных преподавателей Дальнего Востока высоко удовлетворены своей работой. Однако есть некоторые незначительные отличия в зависимости от должности, которую занимают преподаватели.

Таблица 2

Степень удовлетворённости работой (в процентах в зависимости от стажа).

Table 2

Job satisfaction level (as a percentage depending on length of service).

	Менее 5 лет	5-10 лет	10-15 лет	15-20 лет	Более 20 лет
Полностью неудовлетворяет (1)	0,0%	5,6%	38,9%	22,2%	33,3%
Частично удовлетворяет (2)	4,8%	19,0%	38,1%	23,8%	14,3%
Удовлетворяет (3)	9,5%	4,8%	42,9%	19,0%	23,8%
Почти всегда удовлетворяет (4)	0,0%	9,8%	29,3%	41,5%	19,5%
Полностью удовлетворяет (5)	1,9%	6,5%	26,9%	41,7%	23,1%

Источник: составлено автором на основе онлайн-опроса преподавателей ДФО, 2024 г.

Source: compiled by the author based on an online survey of teachers in the Far Eastern Federal District, 2024.

В зависимости от стажа преподавательской деятельности самооценка степенью удовлетворённости трудом распределяется следующим образом. Низкая степень удовлетворённости (оценки 1 и 2) в большей мере встречается среди ППС, чей стаж составляет 5-10 лет (23,8%) и 10-15 лет (14,3%). Высокая степень удовлетворённости отмечена у более половины опрошенных преподавателей в зависимости от стажа работы до 5 лет (55,5%), 15-20 лет (61%) и более 20 лет (64,8%). Можно сделать вывод о том, что больше удовлетворены работой опрошенные из числа ППС, чей стаж составляет 15 лет и более. Данный вывод предположительно можно связать с неэффективной системой адаптации для новых сотрудников, ведь эффективное использование инструментов адаптации повышает вероятность закрепления сотрудни-

ка в образовательной организации, помогает приспособиться к методам и приёмам выполнения своих должностных обязанностей [5]. Так как сотрудники с меньшим уровнем удовлетворённости могут быть наименее вовлечены в образовательный процесс, сталкиваются с вновь возникающими проблемами, решение которых может быть трудным ввиду небольшого опыта работы, что отрицательно сказывается на их общей мотивации к труду.

Для сравнения и оценки степени удовлетворённости работой преподавателей Дальнего Востока и преподавателей всей страны в целом были проанализированы вторичные данные опроса Мониторинга экономики образования, по состоянию на 2021 год (рис. 2).

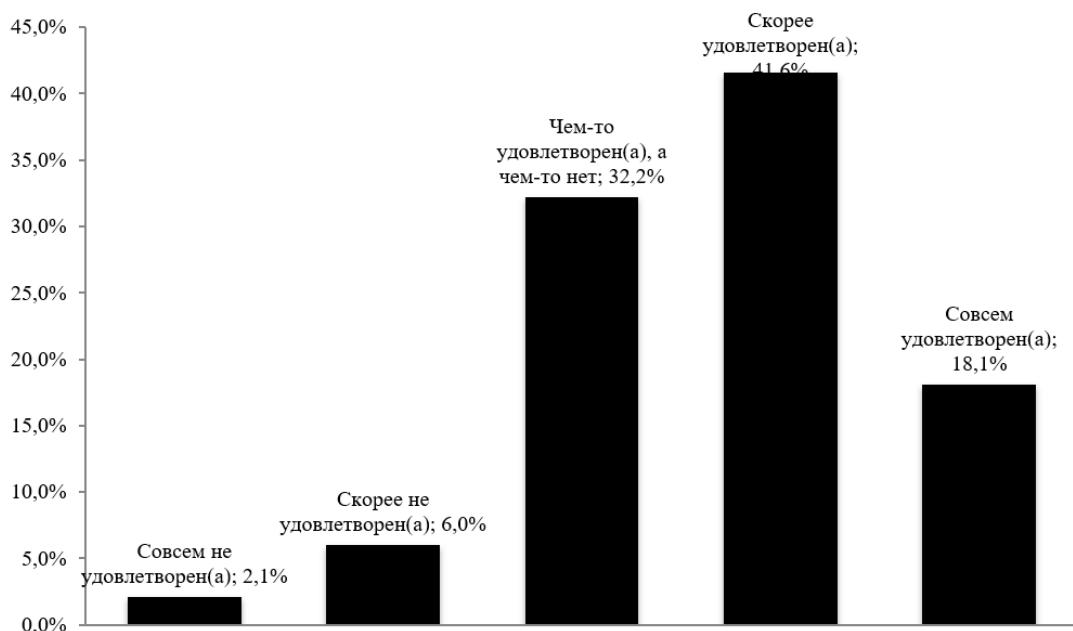


Рис. 2. Степень удовлетворённости работой (в процентах от общего количества опрошенных) по данным Мониторинга экономики образования, 2021 год [8].

Fig. 2. Job satisfaction level (as a percentage of the total number of respondents) according to the Monitoring of the Economy of Education, 2021 [8].

Помимо исследования удовлетворённости работой ППС Дальнего Востока очень важно сравнить показатели степени удовлетворённости региональные (рис. 1) и показатели удовлетворённости работой преподавателей ВУЗов всего государства (рис. 2). В общем виде неудовлетворительно оценивают свою работу 8,1% от опрошенных преподавателей страны (оценки – совсем не удовлетворен(а) и скорее не удовлетворен(а)), что в целом схоже с данными, полученными в результате опроса преподавателей Дальневосточных ВУЗов (10,5%). 59,7% от опрошенных преподавателей страны высоко оценивают степень удовлетворённостью своей работой (оценки – скорее удовлетворен(а) и совсем удовлетворен(а)), что также соотносится с полученными нами данными

(58,4%). Остальные 32,2% опрошенных отметили, что чем-то удовлетворены в своей работе, а чем-то нет, что соответствует полученным нами данным (31,1%). Поэтому можно сделать вывод о том, что при соотнесении данных, полученных в результате проведённого опроса ППС Дальнего Востока, и данных мониторинга экономики образования, несмотря на региональные особенности Дальневосточного региона, получены идентичные выводы.

Для выявления основных мотивационных факторов в опросе были исследованы основные параметры работы преподавателей. Для их группировки в настоящем исследовании использована классификация условий труда К. Замфира, представленная на рис. 3.

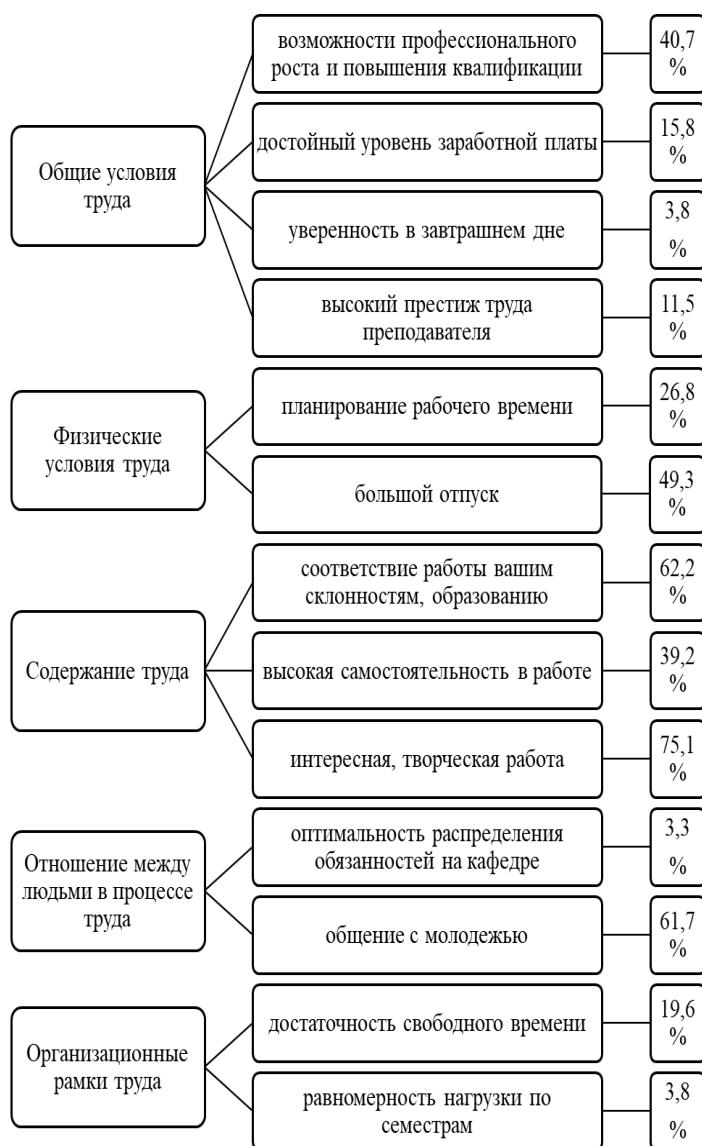


Рис. 3. Процентная частота проявления факторов среди опрошенных ППС.
Fig. 3. Percentage frequency of occurrence of factors among the surveyed teaching staff.

Как показывают данные опроса, представленные на рис. 3, наиболее весомыми мотивационными факторами, оказывающими воздействие на профессиональное самочувствие преподавателей высшей школы, являются интересная, творческая работа (75,1%), соответствие работы склонностям и образованию (62,2%), общение с молодёжью (61,7%) и большой отпуск (49,3%). Исходя из представленной классификации по К. Замфиру эти мотиваторы в большей степени отражают содержательную составляющую труда преподавателя (содержание труда). Как факторы, которые привлекают преподавателей в наименьшей степени, указаны: высокий престиж работы преподавателя (11,5%), равномерность нагрузки по семестрам и уверенность в завтрашнем дне (по 3,8%), оптимальность распределения обязанностей на кафедре (3,3%). Таким образом, наименее важными или в

меньшей степени оказывающими влияние на деятельность преподавателей являются общие условия труда, как составляющие большую часть среди вышеуказанных факторов. Также данные опроса содержали следующие факторы, которые не вошли в классификацию: возможность подрабатывать в других местах, отсутствие возможности найти другую работу и непривлекательность работы преподавателем. Как указали респонденты, 14,8% опрошенных могут совмещать работу в нескольких организациях, 2,9% – не могут найти другую работу, в том числе из-за отсутствия других необходимых для этого навыков. 0,5% (или всего 1 человек) указал, что работа преподавателем не является привлекательной.

Среди основных проблем, с которыми столкнулись респонденты, выделены следующие (табл. 3).

Процентная частота проявления демотивирующих факторов среди опрошенных ППС.

Table 3

Percentage frequency of demotivating factors among the surveyed teaching staff.

Факторы	Процентная частота
чрезмерная аудиторная нагрузка	42,6%
неоптимальное распределение обязанностей на кафедре	15,8%
недостойный уровень заработной платы	35,4%
чрезмерный контроль со стороны руководства	5,3%
множество отчётов, необходимых для заполнения	50,7%
множество отчётов, заполняемых по одному и тому же виду работ	22,0%
постоянное доказывание того факта, что работа была выполнена (сбор доказательств о выполнении работы)	45,0%
отсутствие творчества в работе	1,0%
постоянные изменения требований к выполнению работ, формам отчётов	44,5%
траты собственных средств на покупку литературы, оборудования, доступа к электронным системам (без возмещения/компенсации со стороны университета/института)	36,8%
траты собственных средств на публикации, повышение квалификации (без возмещения/компенсации со стороны университета/института)	58,4%
не сталкиваюсь с какими-либо проблемами	6,2%

Источник: составлено автором на основе онлайн-опроса преподавателей ДФО, 2024 г.

Source: compiled by the author based on an online survey of teachers in the Far Eastern Federal District, 2024.

Среди наиболее часто встречающихся проблем респонденты указали траты собственных средств на публикации и повышение квалификации (без компенсации со стороны университета; 58,4%) и множество необходимых для заполнения отчётов (50,7%). Также высокая процентная частота проявления негативных факторов отмечена у респондентов как постоянное доказывание факта выполненной работы (45%), постоянные изменения тре-

бований к выполнению работ (44,5%) и чрезмерная аудиторная нагрузка (42,6%). Факторы, с которыми практически не сталкивались респонденты – отсутствие творчества в работе (1%) и чрезмерный контроль среди руководства (5,3%). Не сталкивались ни с какими проблемами – 6,2% от опрошенных. Можно сделать вывод о том, что основные негативные факторы, связанные с работой ППС, проявляются через распределение нагрузки

и бюрократическую составляющую. При этом, в действительности, планирование рабочего времени и равномерность нагрузки по семестрам как мотивирующие факторы указаны в наименьшей степени (26,8% и 3,8% соответственно, рис. 3).

Выводы

Подводя итог, можно сказать, что данные, полученные в ходе авторского опроса и отражающие уровень удовлетворённости трудовой деятельностью преподавателей высших учебных заведений Дальневосточного федерального округа, демонстрируют сопоставимость с данными общероссийского исследования «Мониторинг экономики образования», реализованного Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики».

По данным авторского опроса в настоящее время уровень удовлетворённости своей работой преподавателей высшей школы Дальнего Востока является достаточно высоким, меньшая часть преподавателей неудовлетворительно оценивают свою работу. Вызывает интерес тот факт, что наиболее удовлетворены своей работой опрошенные, чей стаж работы насчитывает 15 лет и более.

Дополнительно выявлены основные мотиваторы и демотиваторы профессиональной деятельности

преподавателя высшей школы Дальнего Востока. Наиболее важным мотивирующим фактором преподаватели отметили содержание труда, в который входит интересная и творческая составляющая работы, а также соответствие работы склонностям и уровню образования. Основными негативными факторами-демотиваторами являются распределение нагрузки и бюрократическая составляющая работы ППС (такая как множественность отчётов).

Ежегодное осуществление комплексного мониторинга, предполагающего систематический сбор эмпирических данных, направленных на оценку показателя степени удовлетворённости ППС и анализ факторов, оказывающих существенное влияние на мотивацию к труду, представляет собой научно обоснованную методологию для разработки и внедрения эффективной системы управления мотивацией персонала. Отдельно следует подчеркнуть важность и актуальность обращения к данной проблеме в связи с необходимостью коррекции кадровой политики университетов для поддержания высокого уровня удовлетворённостью работой ППС в целях уменьшения текучести кадров, развития кадрового потенциала.

Список источников

1. Воробьёва И.В. Социально-трудовое положение преподавателей вуза: элитные специалисты или потенциальные прекарии? // Высшее образование в России. 2022. № 10. С. 69 – 86. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-10-69-86
2. Замфир К. Удовлетворенность трудом : Мнение социолога: пер. с рум. М.: Политиздат, 1983. 142 с.
3. Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после: учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003. 485 с.
4. Зиммель Г. Избранное. Проблемы социологии / Сост. С.Я. Левит. М.; СПб.: Университетская книга, Центр гуманитарных инициатив, 2015. 416 с.
5. Истратий А.Ю., Козлова Е.Г. Управление адаптацией персонала организации: институциональный подход // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2017. № 2. С. 99 – 105. ISSN 2072-8549. DOI: 10.18384/2310-6646-2017-2-99-105
6. Ленская И. Ю., Казакова А. Ф. Удовлетворенность трудом как основополагающий фактор результируемости педагогической деятельности // Известия ВГПУ. 2021. № 7 (160).
7. Осьмук Л.А., Яблонская В.А. Социальное самочувствие преподавателей высшей школы: социальный контекст и критерии измерения // Высшее образование в России. 2023. № 5. С. 112 – 124.
8. Рудаков В.Н. Удовлетворенность работой, карьерные стратегии и планы преподавателей российских вузов: информационный бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2021. 36 с. (Мониторинг экономики образования; № 9)
9. Тэйлор Ф.У. Принципы научного менеджмента: пер. с англ. А.И. Зак; Научн. ред. и предисл. Е.А. Коcherina. М., 1991. 104 с.
10. Херцберг Ф., Моснер Б., Блох Снидерман Б. Мотивация к работе: пер. с англ. Д.А. Куликов. М.: Вершина, 2007. 240 с. ISBN 5-9626-0259-5.
11. Чубий М.В., Листопадова Е.В. Мнение профессорско-преподавательского состава по вопросам удовлетворенности профессиональной деятельностью как показатель эффективности управления в области высшего образования // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2022. № 12. С. 118 – 124. DOI 10.23672/SAE.2022.82.43.001

12. Kim L., Pongsakornrungsilp P., Pongsakornrungsilp S., Horam N., Kumar V. Key Determinants of Job Satisfaction among University Lecturers // Social Sciences. 2023. № 12 (3). P. 153. <https://doi.org/10.3390/socsci12030153>

13. Sousa-Poza A., Sousa-Poza A.A. Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction // Journal of Behavioral and Experimental Economics (formerly The Journal of Socio-Economics), Elsevier. 2000. Vol. 29 (6). P. 517 – 538.

References

1. Vorobyova I.V. Social and labor status of university teachers: elite specialists or potential precariae? Higher education in Russia. 2022. No. 10. P. 69 – 86. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-10-69-86
2. Zamfir K. Job satisfaction: A sociologist's opinion: trans. from Romanian. Moscow: Politizdat, 1983. 142 p.
3. Zdravomyslov A.G., Yadov V.A. Man and his work in the USSR and after: a textbook for universities. 2nd ed., corrected. and additional. Moscow: Aspect Press, 2003. 485 p.
4. Simmel G. Selected. Problems of Sociology. Comp. S. Ya. Levit. Moscow; St. Petersburg: University Book, Center for Humanitarian Initiatives, 2015. 416 p.
5. Istratiy A.Yu., Kozlova E.G. Personnel Adaptation Management: An Institutional Approach. Bulletin of Moscow State Regional University. Series: Economics. 2017. No. 2. P. 99 – 105. ISSN 2072-8549. DOI: 10.18384/2310-6646-2017-2-99-105
6. Lenskaya I. Yu., Kazakova A. F. Job Satisfaction as a Fundamental Factor in the Effectiveness of Pedagogical Activity. Bulletin of VSPU. 2021. No. 7 (160).
7. Os'muk L.A., Yablonskaya V.A. Social well-being of higher education teachers: social context and measurement criteria. Higher education in Russia. 2023. No. 5. P. 112 – 124.
8. Rudakov V.N. Job satisfaction, career strategies and plans of teachers of Russian universities: information bulletin. Moscow: National Research University Higher School of Economics, 2021. 36 p. (Monitoring the Economics of Education; No. 9)
9. Taylor F.W. Principles of Scientific Management: trans. from English by A.I. Zak; Scientific ed. and foreword by E.A. Kocherina. Moscow, 1991. 104 p.
10. Herzberg F., Mosner B., Bloch Snyderman B. Motivation to work: trans. from English. D.A. Kulikov. Moscow: Vershina, 2007. 240 p. ISBN 5-9626-0259-5.
11. Chubiy M.V., Listopadova E.V. Opinion of the teaching staff on issues of satisfaction with professional activities as an indicator of the effectiveness of management in the field of higher education. Humanities, socio-economic and social sciences. 2022. No. 12. P. 118 – 124. DOI 10.23672. SAE.2022.82.43.001
12. Kim L., Pongsakornrungsilp P., Pongsakornrungsilp S., Horam N., Kumar V. Key Determinants of Job Satisfaction among University Lecturers. Social Sciences. 2023. № 12 (3). P. 153. <https://doi.org/10.3390/socsci12030153>
13. Sousa-Poza A., Sousa-Poza A.A. Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. Journal of Behavioral and Experimental Economics (formerly The Journal of Socio-Economics), Elsevier. 2000. Vol. 29(6). P. 517 – 538.

Информация об авторе

Чубий М.В., старший преподаватель, Дальневосточный государственный университет путей сообщения; аспирант, Тихоокеанский государственный университет, chubiy.m@inbox.ru

© Чубий М.В., 2025